



جامعة المنصورة
كلية التربية



واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة الجهراء التعليمية بالكويت

إعداد

الباحثة / فاطمة عادى سليم الخالدي
معلم لغة عربية بالمرحلة الابتدائية
بمحافظة الجهراء التعليمية بدولة الكويت

إشراف

أ. د / مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنصورة

د / السيد فكري عبدالعزيز مصطفى
مدرس أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١٢٧ - يوليو ٢٠٢٤

واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة الجهراء التعليمية بالكويت

فاطمة عادي سليم الخالدي

المقدمة

للمعلم دور رئيس و بارز ، فهو المحرك الأساسي في العملية التعليمية والتربوية، ومسئوليته التي تقضي بتحسين جودة المخرجات التعليمية ومواجهة التحديات التي يفرضها مجتمع المعلومات والتكنولوجيا، كما أن هناك علاقة جوهرية بين رضا المعلم وانجازاته التعليمية والأكاديمية

ولذلك، يعد تحقيق الرضا الوظيفي ركيزة مهمة للعاملين في المؤسسات المختلفة بشكل عام، وللمعلمين بشكل خاص ، لكونه ينعكس بشكل ايجابي على جودة المخرجات والتي تدل ايضا على مدى التخطيط المناسب التي يؤدي بدوره الى تحقيق الأهداف المرجوة ، كما أنه يعد من الركائز الأساسية والتي من خلالها تعمل على تحسين الاداء لارتباطه بالنجاح في العمل (محمد فايق ، ٢٠٢٠ ، ١٩)

وتكمن أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي في أنه يتناول مشاعر الفرد سواء كان بشكل وظيفي اداريا أو فنيا ، امام المؤثرات العمل الذي يؤديه ، والبيئة المحيطة به ، وهذه المشاعر لها تأثير على الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي وغيرها من النواتج التنظيمية (محمد الصريفي ، ٢٠٠٩ ، ٣٥)

ويعد التعليم في المرحلة الابتدائية هو محور العملية التعليمية ، والنقطة الأساسية لسياسة الدولة التعليمية ، وكذلك فالتعليم في المرحلة الابتدائية يضم أكبر عدد من المتعلمين وهي المرحلة التي تتشكل فيها شخصياتهم لتحقيق ذاتهم والاندماج في مجتمعهم ، ولذلك فالاهتمام بالتعليم الابتدائي مهم للغاية وذلك لانها المرحلة الاولى والرئيسية التي يتعلم بها المتعلم (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٤ ، ١٠)

مشكلة البحث :

تكمن أهمية الرضا الوظيفي في أن المعلمين هم أكثر الموارد أهمية في المدرسة حيث أنهم المصدر الرئيسي لأي تغييرات تحتاجها المدرسة . وتحقيق الجودة في النظام التعليمي والذي يعتمد على معلمين جيدين ذوي أخلاق ومعرفة ومهارات وقدرات تعليمية . كما أم جودة المعلمين والتزامهم ورضاهم ودافعيتهم عوامل مهمة للطلاب كي يستفيدوا من النظام التعليمي ؛ فهم المعنيين بمساعدة الطلاب لكي يصبحوا ذوي قدرات عالية ومؤثرين في مجتمعهم . ويساعد الرضا الوظيفي المعلمين في أن يصبحوا سعداء وأظهروا كل مهاراتهم وقدراتهم من أجل تطوير المؤسسة وهو ما يعود بالاستفادة على العملية التعليمية وكذلك المجتمع.

تساؤلات البحث :

تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس:

ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة الجهراء التعليمية بالكويت ؟
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية:

(١) ما الاطار المفاهيمي للرضا الوظيفي؟

- (٢) ما العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين؟
(٣) ما أهم مظاهر الرضا أو عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين؟
(٤) ما مدى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: تبرز الدراسة أهمية تحقق الرضا الوظيفي وما هي المتطلبات الرئيسية لتحقيقه لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت ، وهذا الأمر يساعد القيادات التعليمية الى تحقيق الى درجات الرضا الوظيفي من خلال تقديم المتطلبات اللازمة لتحقيقه لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

الأهمية التطبيقية: تعطى نتائج البحث القيادات التعليمية بدولة الكويت عن متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية وكذلك المهتمين بالتعليم بالقطاعات المختلفة

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي إلى:

- (١) التعرف على الأطار المفاهيمي للرضا الوظيفي
- (٢) التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين
- (٣) التعرف على أهم مظاهر الرضا أو عدم الرضا لدى المعلمين
- (٤) التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

مصطلحات البحث :

يعرفه عيسى عبد الله (٢٠٢٢) على انه : (مدى مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في حقل العملية التعليمية التي تضم زملاءه ورؤساءه في العمل والمجتمع الخارجي المحيط به فضلاً عن نظام العملية التعليمية ، ومدى اشباع الحاجات المادية المتمثلة فيما يحصل عليه المعلم من حوافز مادية ونفسية

ويعرفها أحمد سعيد وآخرون (٢٠٢٢) على انه : (المدى الذي يقبل به الموظفون أو يرفضون مهنتهم وأدائهم نتيجة للإجراءات المتاحة التي تتبعها الإدارات المسؤولة في سلطنة عمان والمتعلقة بطبيعة عملهم بناء على السياسة الموضوعية التي تتبعها الإدارة العليا في سير عملها)
ويعرفه مها أحمد (٢٠١٧) على انه : (حالة من المستويات الايجابية التي تساعد على تحقيق الرضا والسعادة لدى الموظفين لحصولهم على مجموعة من المساعدات والدعم المعنوي والمادي في بيئة العمل المنظمة باحكام ، والتي تعمل على رفع المهارات والمستويات في نوعية الاداء بشكل يعود بالفائدة المرجوة لتحقيق المصالح والاهداف الخاصة بالمنظمة التي يعملون فيها)

ويعرفه الباحث على أنه: (هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل اليها الموظف، عند درجة اشباع معينة تحدث له عند حدوث مجموعة من العوامل التي تحسن من اداء وظيفته ، وتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم من اجابته على مقياس الرضا الوظيفي)

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك الكشف عن العوامل المؤثرة واهم مظاهر الرضا أو عدم الرضا لدى المعلمين

أدوات البحث:

تتمثل اداة البحث في عمل استبانة يتم عرضه للمعلمين للتحقق من مدى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت.

الدراسات السابقة :

أوضحت دراسة (عيسى عبد الله ، ٢٠٢٢) الى وضع آليات مقترحة لتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، توصل الدراسة الى بعض الآليات المقترحة والتي تسهم في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت والتي تتمثل في ممارسة القيادة من منظور أخلاقي واستخدام اسلوب التحفيز وممارسة القيم الانسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة في ادارة الوقت واستخدام انماط قيادية متنوعة واحترام الذات للمعلمين وتقديرها

استهدفت دراسة (سحر صالح ، ٢٠١٩) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة ، والكشف عن الفروض ذات الدلالة الاحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعا لمتغير التخصص والدورات التدريبية ، وأوصت الدراسة بالحرص على توفير قيادة فعالة تسعى لرفع الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال بناء علاقات جيدة معهم ، واشراكهم في بعض الأمور ، وتشجيعهم للعمل بمناخ جيد

أوضحت دراسة (K. Nigama, et al., 2018) من خلال التركيز على الرضا الوظيفي لدى المعلمين وقياس مستوى هذا الرضا في كلاً من المدارس الحكومية والخاصة . وأيضاً قياس هذا الرضا من وجهة نظر ادارة المدرسة . وأهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين لانهم منوطين بتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة وان عدم الرضا له آثار عدية مثل الغياب المتكرر وعدم الانتظام ونقص الالتزام ، لذلك فان الرضا الوظيفي يؤثر ايجابيا ليس على المعلمين فقط ولكن على الطلاب والمؤسسة أيضا

واوضحت دراسة (Okeke, Chinedu I. and Mtyuda, Pamela N., 2017) أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى المعلم تتمثل في : عدم توافر البيئة المناسبة ونقص الامكانيات اللازمة لمواكبة التغيير ، كثرة الضغط الواقع على المعلم في عمله . نظام التقييم التقليدي ، علاقة المعلم بطلابه داخل الفصل والمشكلات التي تواجهه ، قلة المرتبات ونقص التمويل المخصص للمؤسسة

واستهدفت دراسة (Muhamed Akram, et al. , 2015) اكتشاف العلاقة بين كفاءة المعلم والتزامه المهني والرضا الوظيفي في المرحلة الثانوية ، وتبين الدراسة أن كفاءة المعلم والتزامه المهني عوامل فعالة في الوصول الى نتائج تحقيق جودة التعليم ، وان المعلم الكفاء سوف يحقق نتائج التعلم المنشودة لو شعر بالرضا في عمله وكذلك توضح الدراسة أن تطوير الوعي باهمية وارتباط كفاءة المعلمين والتزامهم في مهنتهم له علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي لديهم وبأدائهم الجيد .

و دراسة (أحمد أحمد ، سحر أحمد ، ٢٠١٤) هدفت الدراسة الى التعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمى التلاميذ المكفوفين، وأثر كل من جنس المعلم وعدد سنوات الخبرة لديهم على الرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من ٥٨ معلماً ومعلمة من العاملين في مدارس النور للمكفوفين (٢٥ ذكور، ٢٣ إناث) تم اختيارهم عشوائياً من مدارس النور للمكفوفين في مناطق (بورسعيد، والعريش، والإسماعيلية، والسويس)، وطُبق عليهم مقياس "عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة" (أحمد عواد، ٢٠٠٩) والذي يتضمن ثمانية عوامل: الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل. وأوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام لدى معلمى التلاميذ المكفوفين كان مرتفعاً، كما كانت مستويات الرضا في جميع عوامل الرضا الوظيفي مرتفعة أيضاً فيما عدا عامل الرضا عن الراتب كان متوسط المستوى. كما وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى $0,05 \leq \alpha$ بين الذكور

والإناث من المعلمين في عامل الرضا عن ظروف العمل وكانت الفروق لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في عوامل الرضا الوظيفي الأخرى والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية في عامل الرضا عن فرص الترقى بين المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلمين وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوى عدد سنوات الخبرة (من ٥ سنوات ل ١٠ سنوات) في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين في بقية عوامل الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

دراسة (عبير فوزي يوسف ، ٢٠١٣) والتي هدفت الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية والتي تكونت من ٤٨ معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة ، وتوصلت الى النتائج التالية : ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللتي يعملن في الروضات الحكومية

دراسة (نواف بن عبد الله ، ٢٠٠١) بعنوان: " الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية) بالسعودية ، وكان هدف الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال (ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي) تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يرى مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في المؤسسة، عدم استطاعة مديري ومديرات المدارس توفير قسط كبير من الراتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية)

التعليق على الدراسات السابقة

ان الدراسات السابقة أوضحت أن هناك تباين ملحوظ في درجة الرضا الوظيفي في مختلف المؤسسات التعليمية و في مختلف الدرجات الوظيفية ، فهناك بعض الدراسات أوضحت ان هناك أسباب متعددة لعدم الرضا الوظيفي ووضحت العديد من الاسباب لعدم هذا الرضا مثل دراسة (Okeke, Chinedu I. and Mtyuda, Pamela N. ,2017) و على صعيد آخر ، أوضحت بعض الدراسات مثل دراسة (عبير فوزي يوسف ، ٢٠١٣) ودراسة (أحمد أحمد ، سحر أحمد ، ٢٠١٤) التي أوضحت بصفة عامة ارتفاع الرضا الوظيفي لدى المعلمين محل الدراسة ، وهناك دراسات أوضحت أن هناك اسباب عديدة في درجات الرضا الوظيفي مثل دراسة (Okeke, Chinedu I. and Mtyuda, Pamela N. ,2017) ودراسات أوضحت بأهمية الرضا الوظيفي مثل دراسة (Muhamed Akram, et al. , 2015) ودراسة (K. Nigama, et al. , 2018) ومن تباين هذه الدراسات المختلفة ، ولما كانت دراسة (عيسى عبد الله ، ٢٠٢٢) والتي أوضحت آليات مقترحة لتعزيز مستوى الرضا لى المعلمين في المرحلة المتوسطة كان هناك

الحاجة الملحة الى تحديد مدى درجة الرضا الوظيفي لمعلمين المرحلة الابتدائية ومنها وضح متطلبات المطلوبة لتحقيق الرضا الوظيفي لهم .

الاطار النظري للبحث: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالانتاجية ، ويشكل عاملا مهما للمعلم إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية ، فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي الى الكفاية الانتاجية العالية ، حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته يقبل عليه في همة ونشاط ، أما ضعف الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعاليا ويشكل تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين مسعى مهم لكل المنظمات نظرا لأهميته البالغة في نجاحها وفعاليتها ، لكن تأثير حالة الرضا التي تنشدها كل المنظمات قد لا ينتج عنه التأثيرات والانعكاسات المتوقعة و احيانا تكون دون المتوقعة ، ولذلك المهم بحث النتائج التي تترتب عن الشعور بعدم الرضا .

ويعد العنصر البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المنظمات وتحقيق اهدافها ، لذلك فاصبح من الأهمية البالغة البحث عن متطلبات الرضا الوظيفي لتحقيق اكبر فاعلية ممكنة لدى المؤسسات المختلفة ولا سيما في مهنة المعلم ، فالمعلم هو الركيزة الاساسية لتيسير عملية التعلم بشكل فعال ، ولذا فتعتبر مهنة المعلم هي من المهن التي يتم بذل فيها جهد بدني وذهني عالين ، ولذلك لكثرة الأعباء الملقة عليه ، ولعظم المهام التي توكل على المعلمين بصفة عامة ، ومعلمين المرحلة الابتدائية بصفة خاصة .

وتأسيس على ما تقدم يتضح أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية ، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية ، وهذا ينسجم ويتناغم مع الأهداف الأساسية التي وجدت الادارة التربوية من أجلها ، وهي تطوير العملية التعليمية ، وتقديم الخدمات لجنيح العاملين بما فيهم المعلمين ، والاستجابة لاحتياجاتهم النفسية والمادية والمعنوية ، وتحسين المناخ الوظيفي ، والذي بدوره ينعكس ايجابيا على ادائه وكفاءته في العمل ، وكذلك ينعكس على قدرة التعامل معالاطفال ، وتلبية احتياجات اولياء الامور ، والاعباء الادارية الموكلة اليهم ، وسوف يتناول الفصل الحالي الاطار المفاهيمي للرضا الوظيفي وذلك من خلال : مفهومها ، وأهميتها ، ونظريتها، وانواعها، والعوامل التي تؤثر عليها، وظاهرها ،والعلاقة بين الرضا والاداء الوظيفي.

أولا : مفهوم الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم الادارية الهامة في مجال الادارة ، وتعدد المفاهيم المفسرة له ما بين مفهوم لغوي واصطلاحي على النحو التالي :

١ . المفهوم اللغوي للرضا الوظيفي :

جاء في المعجم الوسيط : (رضا ، رضاه ، رضوانا : اختاره وقبله . ويقول الله تعالى في كتابه العزيز : (اليوم أكملت لكم دينكم وانتمت عليكم نعمتي ورضيت لكم الاسلام دينا) المائدة : ٣ ويقال رضيه له : رآه أهلا له . ورضي منه كذا : اكتفي ، فهو راض وأرضاه : جعله يرضي وجاء في معجم مقاييس اللغة : رضي يرضي رضيا . وهو راض، ومفعوله مرضي عنه . ويقال : أرضيته عني . رضاه : مرضاه ورضاه : وافقه أو أرضاه أما في القاموس الوسيط فقد جاء : (رضاه : أحكمه ، واتفقه . وأرضي بالمكان : لزمه لا يبرح . رضي ، يرضي ، رضاه ، رضوانا، ورضاه : ضد سخط . وأرضاه : أعطاه ما يرضيه . استرضاه وترضاه : طلب رضاه ، ورضيته : واسترضاه : طلب إليه أن يرضيه).

٢. المفهوم الاصطلاحي للرضا الوظيفي

اهتم الباحثون بدراسة الرضا الوظيفي في العديد من المجالات ، كعلم الادارة و علم الاجتماع و علم النفس ، ولذا فاختلاف مفهوم الرضا الوظيفي باختلاف العلوم التي تهتم بالمجال ، وذلك لان الرضا الوظيفي مرتبط بالانسان ووظيفته ، وكذلك الرضا يختلف من شخص لآخر ، ولذا فيختلف الباحثون في تعريفه ، و عرف الباحثون على انه

ويعرف أحمد عواد (٢٠٠٩، ٤٨-١٣) : الرضا الوظيفي على أنه محصلة مجموعة من الأفعال واستجابات الفرد حول بعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن عمله ، متمثلة في : الرضا الشخصي ، الرضا الاجتماعي ، الرضا عن الراتب ، الرضا عن محتوى العمل ، الرضا عن ظروف العمل ، الرضا عن فرص الترقى ، الرضا عن الإشراف ، الرضا عن زملاء العمل على أنه : تفضيل المعلمين لمعلمهم أو عدم تفضيله لهم ، ومدى التوافق بين توقعات (Johnson) ويعرفه المعلم من عمله وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت

ويصفه ابراهيم محمد (٢٠١١، ٤٣) على انه اتجاه ايجابي نحو الأعمال التي يقوم بها المعلم حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والنواحي الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية والنواحي الادارية والجوانب الوظيفية المتعلفة بوظيفته وتقبل الفرد لعمله وتمسكه بها وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على ادائه وحياته الشخصية

وترى سهيرة إدريس (٢٠١٣، ٣٨٣) على أن الرضا الوظيفي هي الحالة التي يصل فيها الفرد الى التطابق والتكامل فى عمله من خلال طموحه الوظيفي لتحقيق أهداف من خلال تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي اليها

ويرى خيرى على وآخرون (٢٠٢٠، ٣٤٨) : على أن الرضا الوظيفي كمفهوم فهو معقد ومتعدد الأوجه ، ويعني بصفة عامة : " احساس داخلي للموظف تجاه وظيفته ويشعر فيه الموظف بالسعادة والارتياح نفسيا نتيجة لاشباع حاجته ورغباته من خلال مزاوته لمهام وظيفته **وتعرف الدراسة الرضا الوظيفي اجرائيا على انه** : هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل اليها الموظف ، عند درجة اشباع معينة تحدث له عند حدوث مجموعة من العوامل التي تحسن من اداء وظيفته ، وتحدد من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم من اجابته على مقياس الرضا الوظيفي

ومن التعريفات السابقة يمكن استخلاص ما يلي :

- الرضا الوظيفي أسلوب لاشباع حاجات الفرد
 - مجموعة من المشاعر الوجدانية والانفعالات الداخلية نتيجة لمجموعة من العوامل الخارجية
 - تتحكم العديد من العوامل الخارجية على مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين
 - الرضا الوظيفي هو الشعور الايجابي والسليبي تجاه وظيفته
 - يعبر الرضا الوظيفي عن اتجاهات الفرد نحو العمل
- وبشكل عام ، يتضح من سرد المفاهيم السابقة للرضا الوظيفي على أنه مفهوم نسبي يختلف من فرد لآخر ، ومن دراسة لآخرى ، وذلك حسب وجهة النظر التي يتم قياس منها الرضا الوظيفي ، فالرضا الوظيفي يعبر عن مدى ارتياح والطمأنينة التي يمتلكها الفرد نحو عمله والتي تجعله يشعر بسعادة عامة وذلك نتيجة لتوافر عدد من الظروف البيئية والنفسية والوظيفية التي توفر أكبر قدر من المرونة لتساعدها فى انجاز عمله وانجاحه بأفضل صورة ممكنة

ثانيا : أهمية الرضا الوظيفي

يدرك علماء النفس والاجتماع أهمية الدوافع الانسانية وأثرها فى ظروف المهنة ونوعية الانتاج ، فشرعوا بالاهتمام بدراسة العلاقات الانسانية فى مجال العمل ، وذلك بعد أن اثبتت البحوث أن الانسان هو العنصر الأساسي فى العمل وليس الآلة ، ومنذ ذلك الحين بدأت دراسات سلوك الانسان تأخذ طريقها فى مجالات المهن المختلفة ، وأوضحت أن العمل ضروري لاشباع حاجات

الانسان وتشجيعه على الانجاز فنيا وعمليا ، ومن ثم زيادة تقديره لذاته فيزداد انتاجه ويعم عاؤه ، فضلا عن ذلك خلق جو من الارتياح والرضا عن مهنته
وتتبع أهمية الرضا الوظيفي أيضا من ارتباطه بقضايا العمل بصفة عامة ، وقضايا تصميم الوظائف والأداء بصفة خاصة ، فمن أهداف تصميم الوظيفة إيجاد فرص للأفراد لتحقيق مستويات عالية من الأداء ومستويات عالية من الرضا الوظيفي (محمد موسى ، ٢٠١٤ ، ٧٩)

ليس هذا فحسب ، ولكن موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي لفتت انتباه الباحثين في مجال التربية ، حيث يقضى العاملون وقتا ليس بالقليل في العمل ، وقد بينت الكثير من الدراسات تأثير الرضا الوظيفي على العمل والعاملين ، حيث كشفت نتائج الدراسات عن أن الأفراد الراضيين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد الغير راضيين ، وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات ، واكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ، ويؤكد البعض أن هناك علاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، بمعنى ان الراضيين وظيفيا راضون عن حياتهم ، والعكس صحيح(عايدة خطاب ، ٢٠١١ ، ٢٦٧)

ومما لا شك فيه أن الرضا عن العمل له أهمية كبرى للعديد من الجهات المعنية بحدوثه ، والتي يمكن توضيحها في ثلاثة محاور رئيسية فيما يلي :

١. أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع

- تخفيض نسبة البطالة
- زيادة الناتج القومي كنتيجة لزيادة درجة رضا العاملين عن وظائفهم
- الاستخدام الأمثل للموارد حيث زيادة درجة الكفاءة والفعالية
- زيادة ثروة المجتمع ورفع مستويات المعيشة الخاصة بأفراده

٢. أهمية الرضا الوظيفي للمنظمة

- زيادة درجة ولاء وانتماء الأفراد للمنظمة
- زيادة الانتاجية
- تحقيق الكفاءة وخفض معدلات التف والاهمال

٣. أهمية الرضا الوظيفي للفرد:

- تقليل شعور بالاغتراب الاجتماعي
- الحد من معدلات الإصابة أثناء العمل
- زيادة الروح المعنوية للفرد العامل نتيجة رضائه عن العمل
- الاستقرار والأمن الوظيفي

– أن الفرد ذوي درجات الرضا الظهيري المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته ، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة

من هذا المنطلق فانه من الضروري زيادة الاهتمام بالرضا الوظيفي اذا اردنا تحقيق فعالا لاهداف التربية وبالأخص في المرحلة الابتدائية ، فالمعلم في تلك الفترة هو القدوة والمثل الأعلى لتلاميذه في كل تصرفاته وانفعالاته ، وان كان الرضا الوظيفي له منخفض فانه بذلك يؤثر على انفعالاته وجودة ادائه والذي ينعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة على النتاج الرئيسي من العملية التعليمية وهو الطفل

رابعا: أنواع الرضا الوظيفي :

يمكن تقسيم الرضا الوظيفي من خلال مستواه الى نوعين :

١. الرضا الكلي: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل ، فهل هو راض أم غير راض ، والرضا عن العمل يمثل محصلة لعوامل فرعية متعددة حيث يمكن الإشارة الى درجة رضا الفرد من خلال مجموعة من الجوانب المختلفة التي يتصف بها العمل الذي يشغله ، كالرضا عن (ظروف العمل – ساعات العمل – جماعة العمل – الشراف – فرص الترقى – محتوى العمل – الأجر)

٢. **الرضا الجزئي** : وتشير الى الرضا عن كل جانب على حدى وتشمل سياسة المنظمة ، الأجور ، الاشراف ، فرص الترقية ، الرعاية الصحية والاجتماعية ، ظروف العمل ، أساليب الاتصال داخل المؤسسة ، العلاقات بين الزملاء ، وتقيد هذه الجوانب فى قياس مدى أهمية المصادر التى يمكن أن تساهم فى درجة الرضا الوظيفي
ومن خلال أنواع الرضا ، فانه يمكن تحقيق الرضا الكلي اذا تم الاهتمام بكل جانب من جوانب الرضا الوظيفي كل على حدى ، فاذا اتمها الفرد داخل المؤسسة يمكن أن يكون راض بشكل عام عن عمله

أنواع الرضا الوظيفي من حيث مصدره الى

- الرضا الوظيفي الدخلى : ويقصد به مدى شعور المعلم تجاه الوامل والمتغيرات التى يمكن أن يشارك فى صنعها : مثل (العلاقة مع الزملاء – العاقبة مع التلاميذ – الاتجاه نحو التدريس)
- الرضا الوظيفي الخارجى : ويقصد به شعور المعلم تجاه العوامل والمتغيرات المفروضة عليه من قبل جهان أو أفراد وعلى المعلم أن يتكيف معها مثل (الترقيات ، الاسلوب الادارى ، نصاب الحصص)

ويتضح من أنواع الرضا الوظيفي المختلفة انه مجموعة من العوامل التى تتشابه مع بعضها لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلم ، بما فيهم عوامل داخلية وخارجية ، والتى يتوجب على الادارة المؤسسة اخذها فى عين الاعتبار لتحقيق أفضل نتائج ممكنة للوسيلة التعليمية
سادسا :مظاهر الرضا الوظيفي بالنسبة للمعلمين

المدرسة الفعالة هي التى لديها أهداف واضحة ومحددة ومقاييس إنجاز الطلاب ويشترك المعلمون فى هذه الأهداف ويلتزموا بتحقيقها ، وتتسم هذه المدرسة بقدر عال من التعاون بين المعلمين ز والنجاح فى تحقيق أهداف الطلاب ليس فقط محفز للمعلمين ولن أيضا يساعدهم فى تطوير الشعور بالكفاءة المهنية وبالتالي يشعروا بالثقة فى النجاح عند أدائهم لعملهم . وعلى الجاب الآخر فإن المدرسة غير الفعالة ليس لديها أهداف واضحة ، وعدم تلقي المعلمين الدعم الكافي لمجهوداتهم المهنية ، ويشعروا المعلمون بعدم الارتياح تجاه تقييم عملهم ، مما ينعكس سلبا شعورهم بالرضا والذي يؤدي الى كثرة غيابهم ، والتحصير الضعيف للدروس ، ويحدد اليونيسكو عام ١٩٩٥ عوامل تساعد على دافعية المعلمين (Immaculate ، ٢٠١٩) :

١. التنظيم الاداري
٢. جودة مرافق المدرسة وبيئة العمل
٣. مستويات ادارة المعلمين والدعم
٤. دور مدير المدرسة ونمط الادارة
٥. ادارة التلاميذ

ويمكن التوصل والاستدلال على رضا المعلمين من عدمه عن طريق عدد من المظاهر التى تبدو على سلوك المعلم وتصرفاته وطريقة أدائه ، ومن مظاهر رضا المعلمين ما يلي (عبدالله عوض ، ٢٠٢٠) :

١. انخفاض معدل الغياب ، واذا وجد الغياب فيكون لأسباب مقنعة
٢. انخفاض معدل ترك المهنة ، سواء على مستوى المدرسة التى هو فيها أو حتى على مستوى التعليم عموما فلا يتسرب من مهنة التعليم الى غيرها أو التعاقد فى وقت مبكر جدا
٣. زيادة الانتاجية والابداع ومواكبة التجديد والتطوير كل ذلك يدل على رضا وحب للعمل
٤. التفاعل مع البرامج اللاصفية والأنشطة المختلفة واللقاءات الاختيارية والودية
٥. التعامل الجيد مع زوار المدرسة وضيوفها وأولياء الأمور والمجتمع المحيط
٦. قلة الصراعات والشكاوى والمنازعات فى بيئة المدرسة

أما من مظاهر عدم رضا المعلمين ، فتتمثل فى المظاهر الآتية (عيسى عبد الله ، ٢٠٢٢) :

١. ضعف مستوى الأداء حيث أن عدم الرضا أو ضعفه يؤدي الى ضعف مستوى الأداء

٢. زيادة معدلات ترك المهنة وذلك يعد مؤشرا ومظهرا من مظاهر عدم الرضا عن العمل ، وكلما ارتفع رضا الفرد عن عمله ، زاد الدافع لديه للبقاء في العمل
 ٣. الغياب حيث توجد علاقة كسبية متوسطة بين الرضا الوظيفي وغياب الأفراد
 ٤. ضعف الصحة البدنية والعقلية و حدوث الاصابات وما اشبهها كالشعور بالتشاؤم والعزلة
- سابعا: العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي :**

هناك الفرق بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي فيجب عند التفارقة بين الأداء والرضا يجب توضيح الرضا الوظيفي ، حيث يعتبر الأداء الوظيفي عنصرا من عناصر الانتاجية ، وهو يختص بالجانب الانساني ، ويتم تحديد الانتاجية تبعا لعدة أبعاد متداخلة وهي(عبير فوزى ، ٢٠١٣) :

١. العمل الذي يؤديه العامل ، ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ، ومدى اتباعه للتعليمات التي تصل اليه من الإدارة عبر المشرف له
٢. الانجاز الذي يحققه العامل ومدى توافقه مع المعايير ومستويات الجودة
٣. سلوك العامل في وظيفته من حيث اهتمامه بالعمل وأدوات العمل وشعوره بالانتماء لمكان العمل ، وتطوره المهني واتقانه
٤. سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع زملائه
٥. الحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل واتقانه عمله والسعي لتطوير نفسه
٦. طرق التحسين والتطوير التي يمكن أو يوفرها العامل في عمله ، وبالتالي انعكاسها على ترقبته

وتعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض الآراء (سالم عواد ، ٢٠٠٩) :

١. **الأداء الوظيفي يتبع الرضا الوظيفي** : أى أنه كلما ارتفع مستوى الرضا لدى العاملين ، كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي ، فهناك علاقة طردية بين الأداء والرضا
٢. **الرضا يتبع الأداء** : أى أنه كلما كان مستوى الأداء جيد كلما شعر العامل برضا العمل ، وبالتالي حسب هذا الرأي فان الرضا الوظيفي ما هو الا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء الوظيفي على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي الى زيادة قدرته على اشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه عن العمل
٣. **المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء** :بني هذا الرأي على أساس المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ، فقد اعتبر المناخ التنظيمي بأنه العاكس للانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية فيها ، على أساس أن العاملين يعتبروا الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف ، بالتالي فانه كلما كانت صورة المنظمة ايجابية لديهم كلما أدى ذلك الى رفع الروح المعنوية لديهم ، وهذا سينعكس ايجابيا على أدائهم ومن ثم أمكن القول أن المناخ التنظيمي هو عامل وسيط بين الرضا الوظيفي

الإطار الميداني للبحث

يعتبر التعليم من أهم المقومات التي تقوم عليها الدول وتبنى عليها نهضتها لما للتعليم من أهمية كبرى وعلاقة متشعبة في كل مجالات الحياة (اقتصادية ، اجتماعية ، سياسية ، تربوية) ، ولما كان المعلم بصفة عامة ومعلم المرحلة الابتدائية بصفة خاصة هو الأساس للعملية التعليمية من الناحية النفسية والأكاديمية نظرا للأهمية الكبرى للتلاميذ في هذه المرحلة ، ولأن كفاءة التعليم في هذه المرحلة التي تسعى فيها دولة الكويت للنهوض بها من خلال رؤية كويت ٢٠٣٥ والتي من أهم أركانها الاهتمام بالتعليم للنهوض بالأمة ، ولما كانت من أهم أسباب كفاءة التعليم إحساس المعلم في مكانه بالرضا الوظيفي من النواحي المختلفة ، جاءت هذه الدراسة لتوضيح واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت.

أولاً : تهدف الدراسة الميدانية إلي: التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الابتدائية في دولة الكويت.

ثانياً: أداة الدراسة الميدانية : تم عمل الاستبانة بهدف للتعرف على واقع الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الابتدائية في دولة الكويت: (مقسمة إلى ٤ مجالات رئيسية (القيادة العليا، الحوافز المادية والمعنوية، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية) وعدد العبارات في ٤٢ عبارة)

ثالثاً : صدق وثبات الاستبانة :

• صدق المحكمين : تم عرض الاستبانة على الخبراء والمتخصصين في اللغة العربية وتم مراجعتها ثم عرضها على السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من أصول التربية وذلك للتحقق من مدى سلامة الاستبيانات للغرض التي وضعت من أجله، ومدى وضوح العبارات، وسلامة الصياغة، ومدى كفاية العبارات والاضافة إليها أو الحذف منها

• مؤشر صدق التكوين (الاتساق الداخلي) :

وتم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية عددها (٣٠) من غير عينة الدراسة، وذلك من خلال:

جدول (١)

قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بال محور الأول بالدرجة الكلية لأبعاده

| معامل الارتباط | رقم المفردة | الأبعاد | معامل الارتباط | رقم المفردة | الأبعاد | معامل الارتباط | رقم المفردة | الأبعاد | |
|----------------|-------------|----------------------------|----------------|-------------|-----------------------------------|----------------|-------------|--|-----------------------------------|
| **٠,٦٣٤ | ٢٩ | ثالثاً: التنمية المهنية | ٠,٧ | ١٥ | ثانياً: الحوافز المادية والمعنوية | **٠,٧٠٤ | ١ | أولاً: القيادة العليا (الإدارة المدرسية) | |
| **٠,٦٠٨ | ٣٠ | | **٠,٦٥٩ | ١٦ | | **٠,٨٢٨ | ٢ | | |
| **٠,٧٠٣ | ٣١ | | **٠,٧٧ | ١٧ | | **٠,٨٣٣ | ٣ | | |
| **٠,٨٩٣ | ٣٢ | | **٠,٨١٤ | ١٨ | | **٠,٨٦٢ | ٤ | | |
| **٠,٨١٢ | ٣٣ | رابعاً: العلاقات الإنسانية | **٠,٨٣٣ | ١٩ | | **٠,٨٦٩ | ٥ | | ثانياً: الحوافز المادية والمعنوية |
| **٠,٧٧٥ | ٣٤ | | **٠,٨٢٧ | ٢٠ | | **٠,٧٧١ | ٦ | | |
| **٠,٧٥٥ | ٣٥ | | **٠,٦٤٥ | ٢١ | | **٠,٦٨٢ | ٧ | | |
| **٠,٨١١ | ٣٦ | | **٠,٦٤٩ | ٢٢ | | **٠,٦١ | ٨ | | |
| **٠,٨٠٤ | ٣٧ | | **٠,٦٩٦ | ٢٣ | | **٠,٥٦٩ | ٩ | | |
| **٠,٨٠٦ | ٣٨ | | **٠,٥٣٣ | ٢٤ | | ٠,٤١ | ١٠ | | |
| **٠,٦٩٧ | ٣٩ | | **٠,٧٠٥ | ٢٥ | | **٠,٦٤٧ | ١١ | | |
| **٠,٨٩ | ٤٠ | | **٠,٨٤٧ | ٢٦ | | **٠,٧٨٤ | ١٢ | | |
| **٠,٧٦١ | ٤١ | | **٠,٦٩٩ | ٢٧ | | **٠,٨٥٤ | ١٣ | | |
| **٠,٨٤١ | ٤٢ | | **٠,٨٩٣ | ٢٨ | | **٠,٨٠٩ | ١٤ | | |

** تعني أن الارتباط دال عند ٠,٠١ * دال عند ٠,٠٥

من الجدول السابق: يتضح أن معاملات الارتباط جاءت دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١، مما يدل علي قوة العلاقة بين درجة مفردات الاستبانة والدرجة الكلية لأبعاده.

ارتباط درجة الأبعاد بالدرجة الكلية للمحور: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية ، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (٢)

قيم معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمحور الأول

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | الأبعاد |
|--------------------|----------------|--|
| دال عند مستوى ٠,٠١ | ٠,٨٢٧ | أولاً: القيادة العليا (الإدارة المدرسية) |
| | ٠,٨٧ | ثانياً: الحوافز المادية والمعنوية |
| | ٠,٨٣٨ | ثالثاً: التنمية المهنية |
| | ٠,٨٧١ | رابعاً: العلاقات الإنسانية |

من الجدول السابق: يتضح أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ، جاءت دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يؤكد الاتساق التكويني.

رابعاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لديهم، ، وبلغ حجم الاستبانات الصحيحة (١٨١) من مجتمع بلغ (٣٥٠) أي بنسبة (٥١,٧١%)، ويمكن توصيف عينة الدراسة كما بالجدول التالي:

جدول (٣) توصيف عينة الدراسة

| النسبة | التكرار | المتغير | |
|--------|---------|-----------------------|---------------|
| | | النوع | |
| %٤٠,٣ | ٧٣ | ذكر | |
| %٥٩,٧ | ١٠٨ | أنثى | |
| %١٢,٢ | ٢٢ | أقل من ٥ سنوات | سنوات الخبرة |
| %٢٤,٩ | ٤٥ | من ٥ ل ١٠ سنوات | |
| %٦٣ | ١١٤ | ١٠ سنوات فأكثر | |
| %٦٧,٤ | ١٢٢ | حكومي | نوع المدرسة |
| %٣٢,٦ | ٥٩ | خاص | |
| %٥,٥ | ١٠ | أقل من ٢٥ سنة | الفئة العمرية |
| %٢٨,٢ | ٥١ | من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة | |
| %٣٠,٩ | ٥٦ | من ٣٥ - أقل من ٤٥ سنة | |
| %٣٢,٦ | ٥٩ | من ٤٥ - أقل من ٥٥ سنة | |
| %٢,٨ | ٥ | ٥٥ سنة فأكثر | |

خامساً: المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS)v.21 في حساب التكرارات المقابلة لكل عبارة موزعة على تكرارات الاستجابات (موافق- محايد- غير موافق) والنسب المئوية لهذه التكرارات وقيمة كاً ومستوى دلالتها والأوزان النسبية والترتيب.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية

تتضح استجابات عينة الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت، من خلال الجداول التالية:

جدول (٤)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن القيادة العليا (الإدارة المدرسية) (ن = ١٨١)

| الترتيب | مستوى الدلالة | قيمة كا ٢ | الوزن النسبي | البيانات | | | | | | العبارة |
|---------|---------------|-----------|--------------|-----------|----|-------|-----|-------|----|---------|
| | | | | غير موافق | | محايد | | موافق | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٤ | ٠,٠١ | ٤١,٩٥ | ٧١ | ١٦ | ٢٩ | ٥٤,٧ | ٩٩ | ٢٩,٣ | ٥٣ | ١ |
| ٥ | ٠,٠١ | ٢٩,٨٥ | ٧٠,٣٣ | ١٨,٨ | ٣٤ | ٥١,٤ | ٩٣ | ٢٩,٨ | ٥٤ | ٢ |
| ٢ | ٠,٠١ | ٥٢,٥٩ | ٧١,٣٣ | ١٤,٤ | ٢٦ | ٥٧,٥ | ١٠٤ | ٢٨,٢ | ٥١ | ٣ |
| ٧ | ٠,٠١ | ٢٤,٢١ | ٦٨,٦٧ | ٢٢,١ | ٤٠ | ٥٠,٣ | ٩١ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ٤ |
| ٦ | ٠,٠١ | ٥٧,٨٩ | ٦٩ | ١٦,٦ | ٣٠ | ٥٩,٧ | ١٠٨ | ٢٣,٨ | ٤٣ | ٥ |
| ١ | ٠,٠١ | ٢٩,٨٥ | ٧٢,٣٣ | ١٦,٦ | ٣٠ | ٤٩,٧ | ٩٠ | ٣٣,٧ | ٦١ | ٦ |
| م٢ | ٠,٠١ | ٣٥,٤٨ | ٧١,٣٣ | ١٦,٦ | ٣٠ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٣٠,٩ | ٥٦ | ٧ |

يتضح من الجدول السابق:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن القيادة العليا (الإدارة المدرسية) في جميع العبارات لصالح البديل (محايد)، حيث جاءت قيم كا دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١، كما جاءت نسبة الرضا ما بين (٦٨,٦٧% إلى ٧٢,٣٣%)، وهي نسب متوسطة، كما يتضح من الجدول أنه جاءت العبارة رقم (٦) "يوجد تواصل بين المعلم وبين الإدارة في جو يسوده الاحترام المتبادل"، في المرتبة الأولى (بوزن نسبي = ٧٢,٣٣%)، وجاءت العبارة رقم (٤) "تقدر الإدارة المدرسية جهود المعلم في العمل"، في المرتبة الأخيرة (بوزن نسبي = ٦٨,٦٧%).

جدول (٥)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن الحوافز المادية والمعنوية (ن = ١٨١)

| الترتيب | مستوى الدلالة | قيمة كا | الوزن النسبي | البديلات | | | | | | |
|---------|---------------|---------|--------------|-----------|----|-------|-----|-------|----|----|
| | | | | غير موافق | | محايد | | موافق | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٦ | ٠,٠١ | ٢٧,٧٢٤ | ٦٩ | ٢١ | ٣٨ | ٥١,٤ | ٩٣ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ٨ |
| ٥ | ٠,٠١ | ٤٠,٨٩ | ٦٩,٣٣ | ١٨,٢ | ٣٣ | ٥٥,٢ | ١٠٠ | ٢٦,٥ | ٤٨ | ٩ |
| ٨ | ٠,٠١ | ٣٠,٧١ | ٦٨,٦٧ | ٢١ | ٣٨ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٢٦,٥ | ٤٨ | ١٠ |
| ٢ | ٠,٠١ | ٤٤,٤٣ | ٧٠,٣٣ | ١٦,٦ | ٣٠ | ٥٥,٨ | ١٠١ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ١١ |
| ١٠ | ٠,٠١ | ٢٤,٩٤ | ٦٦,٣٣ | ٢٤,٩ | ٤٥ | ٥٠,٨ | ٩٢ | ٢٤,٣ | ٤٤ | ١٢ |
| ١١ | ٠,٠١ | ٣٣,٥٦ | ٦٦ | ٢٤,٣ | ٤٤ | ٥٣,٦ | ٩٧ | ٢٢,١ | ٤٠ | ١٣ |
| ١٥ | ٠,٠١ | ٢٩,٥٨ | ٦٤,٣٣ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ٥١,٩ | ٩٤ | ٢٠,٤ | ٣٧ | ١٤ |
| ١ | ٠,٠١ | ٤٦,٨٢ | ٧٠,٦٧ | ١٦ | ٢٩ | ٥٦,٤ | ١٠٢ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ١٥ |
| ١٥ | ٠,٠١ | ١٨,٨٧٣ | ٦٤,٣٣ | ٢٩,٣ | ٥٣ | ٤٨,١ | ٨٧ | ٢٢,٧ | ٤١ | ١٦ |
| ١١ | ٠,٠١ | ٣٠,٠١ | ٦٦ | ٢٤,٩ | ٤٥ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٢٢,٧ | ٤١ | ١٧ |
| ١٣ | ٠,٠١ | ١٤,٩٣ | ٦٤,٦٧ | ٢٩,٨ | ٥٤ | ٤٦,٤ | ٨٤ | ٢٣,٨ | ٤٣ | ١٨ |
| ١٣ | ٠,٠١ | ٤٦,١ | ٦٤,٦٧ | ٢٤,٣ | ٤٤ | ٥٦,٩ | ١٠٣ | ١٨,٨ | ٣٤ | ١٩ |
| ١٥ | ٠,٠١ | ٢٧,٧٢٤ | ٦٤,٣٣ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ٥١,٤ | ٩٣ | ٢١ | ٣٨ | ٢٠ |
| ٦ | ٠,٠١ | ٤٠,٥٢ | ٦٩ | ١٨,٨ | ٣٤ | ٥٥,٢ | ١٠٠ | ٢٦ | ٤٧ | ٢١ |
| ٨ | ٠,٠١ | ٢٤,٢١ | ٦٨,٦٧ | ٢٢,١ | ٤٠ | ٥٠,٣ | ٩١ | ٢٧,٦ | ٥٠ | ٢٢ |
| ٤ | ٠,٠١ | ٤١,٥١٤ | ٦٩,٦٧ | ١٧,٧ | ٣٢ | ٥٥,٢ | ١٠٠ | ٢٧,١ | ٤٩ | ٢٣ |
| ٣ | ٠,٠١ | ١٦,٩١٧ | ٧٠ | ٢١,٥ | ٣٩ | ٤٦,٤ | ٨٤ | ٣٢ | ٥٨ | ٢٤ |

يتضح من الجدول السابق:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن الحوافز المادية والمعنوية في جميع العبارات لصالح البديل (محايد)، حيث جاءت قيم كا دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١، كما جاءت نسبة الرضا ما بين (٦٤,٣٣% إلى ٧٠,٦٧%)، وهي نسب متوسطة، كما يتضح من الجدول أنه جاءت العبارة رقم (١٥) "يتم ترقية المعلمين داخل المدرسة في ضوء معايير واضحة"، في المرتبة الأولى (بوزن نسبي = ٧٠,٦٧%)، وجاءت العبارات رقم (١٤) "تقوم المدرسة بزيادة الأجور والمكافآت سنويا" و(١٦) "يتقاضى المعلم مكافأة مالية عند قيامه بعمل إضافي عن مهامه الأساسية في العمل" و(٢٠) "يتم التعويض المالي المناسب عند إصابة معلم أثناء العمل"، في المرتبة الأخيرة (بوزن نسبي = ٦٤,٣٣%).

جدول (٦)
استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن التنمية المهنية (ن= ١٨١)

| الترتيب | مستوى الدلالة | قيمة كا | الوزن النسبي | البدائل | | | | | | العبارة |
|---------|---------------|---------|--------------|-----------|----|-------|-----|-------|----|---------|
| | | | | غير موافق | | محايد | | موافق | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٤ | ٠,٠١ | ٣٤,٦٢ | ٧٠ | ١٨,٢ | ٣٣ | ٥٣ | ٩٦ | ٢٨,٧ | ٥٢ | ٢٥ |
| ٥ | ٠,٠١ | ٣٠,٤٤ | ٦٩,٣٣ | ١٩,٩ | ٣٦ | ٥١,٩ | ٩٤ | ٢٨,٢ | ٥١ | ٢٦ |
| ٥م | ٠,٠١ | ٤٠,٩٨ | ٦٩,٣٣ | ١٨,٢ | ٣٣ | ٥٥,٢ | ١٠٠ | ٢٦,٥ | ٤٨ | ٢٧ |
| ٧ | ٠,٠١ | ٣١,٠٧ | ٦٩ | ٢٠,٤ | ٣٧ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٢٧,١ | ٤٩ | ٢٨ |
| ٢ | ٠,٠١ | ٢٦,٠٣ | ٧١,٣٣ | ١٨,٢ | ٣٣ | ٤٩,٢ | ٨٩ | ٣٢,٦ | ٥٩ | ٢٩ |
| ١ | ٠,٠١ | ٣٣,٩٦ | ٧٢,٦٧ | ١٥,٥ | ٢٨ | ٥٠,٨ | ٩٢ | ٣٣,٧ | ٦١ | ٣٠ |
| ٣ | ٠,٠١ | ٥١,٠٦ | ٧٠,٦٧ | ١٥,٥ | ٢٨ | ٥٧,٥ | ١٠٤ | ٢٧,١ | ٤٩ | ٣١ |
| ٧م | ٠,٠١ | ٣٦,٦٧ | ٦٩ | ١٩,٣ | ٣٥ | ٥٤,١ | ٩٨ | ٢٦,٥ | ٤٨ | ٣٢ |

يتضح من الجدول السابق:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن التنمية المهنية في جميع العبارات لصالح البديل (محايد)، حيث جاءت قيم كا دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، كما جاءت نسبة الرضا ما بين (٦٩% إلي ٧٢,٦٧%)، وهي نسب متوسطة، كما يتضح من الجدول أنه جاءت العبارة رقم (٣٠) "يحرص المعلم على تحقيق نتائج وانجازات مرضية خلال عملها"، في المرتبة الأولى (بوزن نسبي = ٧٢,٦٧%)، وجاءت العبارتان رقم (٢٨) "يتيح العمل للمعلم داخل المدرسة على اكتساب مهارات جديدة" و(٣٢) "يتم تحديد محتوى التدريبات وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية"، في المرتبة الأخيرة (بوزن نسبي = ٦٩%).

جدول (٧)
استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن العلاقات الإنسانية (ن= ١٨١)

| الترتيب | مستوى الدلالة | قيمة كا | الوزن النسبي | البدائل | | | | | | العبارة |
|---------|---------------|---------|--------------|-----------|----|-------|-----|-------|----|---------|
| | | | | غير موافق | | محايد | | موافق | | |
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٢ | ٠,٠١ | ٣٧,٣٤ | ٧٢,٣٣ | ١٥,٥ | ٢٨ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٣٢ | ٥٨ | ٣٣ |
| ٦ | ٠,٠١ | ٤٢,٣١ | ٦٩ | ١٨,٨ | ٣٤ | ٥٥,٨ | ١٠١ | ٢٥,٤ | ٤٦ | ٣٤ |
| ٨م | ٠,٠١ | ٣٠,٤١ | ٦٨ | ٢١,٥ | ٣٩ | ٥٢,٥ | ٩٥ | ٢٦ | ٤٧ | ٣٥ |
| ٦م | ٠,٠١ | ٢٦,٣٣ | ٦٩ | ٢١ | ٣٨ | ٥٠,٨ | ٩٢ | ٢٨,٢ | ٥١ | ٣٦ |
| ١٠ | ٠,٠١ | ٢٦,٦٦ | ٦٧,٣٣ | ٢٣,٢ | ٤٢ | ٥١,٤ | ٩٣ | ٢٥,٤ | ٤٦ | ٣٧ |
| ٨ | ٠,٠١ | ٢٣,٩١ | ٦٨ | ٢٢,٧ | ٤١ | ٥٠,٣ | ٩١ | ٢٧,١ | ٤٩ | ٣٨ |
| ٣م | ٠,٠١ | ٤٧,٦١ | ٧١,٦٧ | ١٤,٤ | ٢٦ | ٥٥,٨ | ١٠١ | ٢٩,٨ | ٥٤ | ٣٩ |
| ٣ | ٠,٠١ | ٣١,٨٣ | ٧٠,٦٧ | ١٨,٢ | ٣٣ | ٥١,٩ | ٩٤ | ٢٩,٨ | ٥٤ | ٤٠ |
| ٥ | ٠,٠١ | ٢٧,٩٢٣ | ٧٠ | ١٩,٣ | ٣٥ | ٥٠,٨ | ٩٢ | ٢٩,٨ | ٥٤ | ٤١ |
| ١ | ٠,٠١ | ٢٧,٢٦ | ٧٣ | ١٦,٦ | ٣٠ | ٤٨,١ | ٨٧ | ٣٥,٤ | ٦٤ | ٤٢ |

يتضح من الجدول السابق:

جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت عن العلاقات الإنسانية في جميع العبارات لصالح البديل (محايد)، حيث جاءت قيم كا ٢١ دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١، كما جاءت نسبة الرضا ما بين (٦٧,٣٣% إلى ٧٣%)، وهي نسب متوسطة، كما يتضح من الجدول أنه جاءت العبارة رقم (٤٢) "يدرك المعلم قيمة مهنة التدريس"، في المرتبة الأولى (بوزن نسبي = ٧٣%)، وجاءت العبارة رقم (٣٧) "يتم معاملة المعلم بالمساواة مع الآخرين دون تمييز"، في المرتبة الأخيرة (بوزن نسبي = ٦٧,٣٣%).

تعليق عام على النتائج :

أظهرت النتائج من العينة البحثية أن المعلمين في دولة الكويت ينقسمون الى من يكون راض عن أدائه المهني وآخرون ليسوا على درجة كافية من الرضا الوظيفي منطقة الجهراء بالكويت، مما يعني تدخل العامل البشري في المتطلبات التي تحقق الرضا الوظيفي وهذا يؤدي بالضرورة انقسام العاملين ما بين الرضا وعدمه

من خلال نتائج استجابات العينة السابقة أن واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت جاءت بنسبة متوسطة وذلك يرجع الى:

أولاً : بالنسبة للقيادة العليا (الإدارة المدرسية)

١. ان العلاقة المتبادلة بين المعلمين ورؤساء الأقسام والإدارة المدرسية يسودها الاحترام والمتبادل، حيث أن الإدارة المدرسية تتعامل مع المعلمين بكافة الاحترام والتقدير بشكل إنساني، وتقدر هيبه المعلم التي يجب ان تتوافر
٢. تكمن المشكلات بين المعلم والإدارة التعليمية انها يمكن أن تقدر جهود المعلم في العمل ولكنها لا تصرح بها بشكل علني، وبالتالي لا يحظى المعلم بشكل التقدير المهني التي يريده والذي يعتبر احد الحوافز وأساليب التشجيع المهمة لاستمرار عمل المعلم بكفاءة
٣. من خلال رؤية وهدف الإدارة التعليمية فانها تعلم بشكل جيد جدا من هو المعلم الذي يقوم بعمله بكفاءة ويحقق رؤى واهداف المدرسة ، ومن يجيد عنها ، وبدلا من مكفائه بشكل معنوي (المدح) او مادي (كحوافز مادية) تقوم بزيادة التكاليف ، فتكون التكاليف المدرسية لا توزع بعداله ، انما هي توزع حسب اهواء الإدارة الشخصية او المعرفة بمن يقوم بإنجاز العمل (مع عدم التحفيز المستمر) فتصبح التكاليف عبء إضافي ينفر منه المعلمين ، وقد توجد في أحيان عديدة معلمين مكلفين بمهام كثيرة جدا بالاضافه الى مهامه الأساسية ، ومعلم اخر غير مكلف بهذه التكاليف الكثيرة

ثانيا بالنسبة للحوافز المادية والمعنوية :

١. توجد لدى دولة الكويت معايير واضحة وثابتة يتم على أساسها الترقى والتدرج في المناصب المختلفة، حيث يكون هناك عوامل مختلفة مثل الأقدمية، المؤهلات الدراسية ، التنمية المهنية واجتياز اختبارات وتدرجات مهنية معينة ، وكذلك عامل الكفاءة الذي يعد من أهم العوامل للترقي في المناصب المختلفة
٢. يتم توزيع شهادات للمتميزين خلال عملهم ، او لاجتيازهم دورات مهنية مختلفة
٣. يتميز نظام الترقى بالعدالة وذلك لوضوح المعايير التي يتم الترقى على أساسها
٤. نتيجة لعدم عدالة التكاليف كما تم التوضيح سابقا ، كان من المفترض التقدير المالي للمعلم بحسب التكاليف التي يقوم بها ، ولكن الواقع هو أن على الرغم من أن هناك الكثير من التكاليف المختلفة لدى المعلم ، الا انه لا يتقاضى نظير التكاليف والأعباء المهنية التي

يقوم بها ويكون مساو لمن ليس لديهم تكاليفات ، هذا يؤدي الى النفور وعدم الرضا الوظيفي للمعلم

ثالثا : بالنسبة للتنمية المهنية :

١. يحرص المعلم على إرضاء ذاته بشكل مستمر من خلال تحقيق إنجازات وتحقيق المستوى الذى يسعى والهدف الذى يحدده لنفسه
٢. من الأشياء التي تحرص عليها دولة الكويت بشكل عام هي الدورات التدريبية والتنمية المهنية المستمرة التي من خلالها يتم تنمية المعلمين ، وعلى أساسها يتم التطوير المستمر والترقى
٣. يسعى المعلمين بشكل ملحوظ على الانضمام للدورات التدريبية لمختلفة لذلك لأسباب مختلفة والتي منها : السعي للترقى والتطوير والتحسين من الأداء الوظيفي المستمر ، ولكن تكمن المشكلة أن بعض الدارات المدرسية تقوم بعمل التدريبات المهنية ليس من أساس احتياجات المعلمين ، ولكن على أساس رؤيتهم الشخصية ، فعلى الرغم من ان المعلمين يسعون الى الانضمام الى الدورات المختلفة الى الا انها في بعض الأحيان لا ترضي الحاجات الشخصية للمعلمين

بالنسبة للعلاقات الإنسانية

١. يؤمن المعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت بأهمية دور المعلم في المجتمع والتنمية المستدامة وانه ركيزة التطور والنهضة فيقوم المعلم بدوره على أكمل وجه
٢. يسود العلاقات المختلفة بين المعلم وزميله والمعلم والإدارة علاقة يسودها الاحترام المتبادل ولذا عند تبادل المعرفة والنقد بين بعضهم البعض يكون نقد بناء يضيف الى العملية التعليمية
٣. يحس المعلم بضغط التكاليفات الغير موزعة بشكل عادل ولا يوجد لها مقابل مادي أو بعدم التقدير اللفظي من الإدارة المدرسية وكذلك قد تكون بعض التدريبات المهنية لا تتوافق مع احتياجاته ، لذلك يمكن ان يحس بعض المعلمين بعدم الرضا وان المهنة لا تشبع طموحاته المادية والمعنوية ولذلك يشعر البعض بعدم الرضا عن وظيفتهم

مقترحات لتنمية الرضا الوظيفي

١. ممارسة القيادة من منظور أخلاقي
٢. استخدام اسلوب التحفيز وممارسة القيم الإنسانية
٣. المشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة فى ادارة الوقت
٤. استخدام انماط قيادية متنوعة
٥. احترام الذات للمعلمين وتقديرها

قائمة المراجع:

• أولا المراجع العربية:

- أحمد سعيد بن ناصر الحضرمي ، جوخة بنت محمد الصوافية ، أوسيم محمد عباد عطاء (٢٠٢٢)
العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للعاملين بوحدات الجهاز الحكومي بسلطنة عمان ، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، يناير ٢٠٢٢
- سحر صالح عبد الرحمن التويجري (٢٠١٩) : درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر " ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والتفسيية / مح ٢٧ ، ع ٥ ، شئون البحث العلمي والدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، سبتمبر .

عيسى عبد الله صالح محمد عبد الله (٢٠٢٢) : معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، مجلة كلية التربية ، مج ٣٧ ع ٨٠ ج ٣ يناير ٢٠٢٢ جامعة دمياط .

محمد الصريفي (٢٠٠٩) : الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي التحليلي على مستوى المنظمات ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية .

محمد فايق سالم مرشود (٢٠٢٠) : بناء مقياس للرضا الوظيفي من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة عمان الأهلية وفق نظرية الاستجابة للفقرة ، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات ، مج ٢٣ ، عدد خاص ، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة عمان الأهلية مها أحمد الرخيص (٢٠١٧) : أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي (دراسة تحليلية توصيفية) ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث .

نواف بن عبدالله الرويلي (٢٠٠١) الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية) ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية التربية ، رسالة ماجستير .

أحمد أحمد عواد ، سحر أحمد حسين سليم (٢٠١٤) : الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس النور بمصر . مجلة الدراسات التربوية والانسانية - كلية التربية - جامعة دمنهور مج ٦ ع ١

وزارة التربية (٢٠١٤) : الوثيقة الأساسية للمرحلة الابتدائية في دولة الكويت ، قطاع التعليم العام ، وزارة التربية ، الكويت .

ابراهيم ابراهيم أنيس وآخرون(١٩٧٣): "المنجد في اللغة والاعلام"، طبعة إدارة إحياء التراث الإسلامي،(ط٢٥)، بيروت: دار المشرق.1

ابن ذكريا ، أحمد بن فارس (١٤٠٢) : معجم مقاييس اللغة ، الجزء الثاني ، تحقيق عبد السلام هارون ، (ط ٣ ، ص ٤٠٢) ، القاهرة ، مصر : مكتبة الخانجي .

أحمد أحمد عواد (٢٠٠٩):عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الاردن . المجلة العربية للتربية الخاصة في الاردن . المجلة العربية للتربية الخاصة ، الاكاديمية العربية للتربية الخاصة ، الرياض (١٥) ٤٨-١٣ .

ابراهيم محمد الفار (٢٠١١): ادارة الموارد البشرية، ص ص٤٣ ، القاهرة : ، دار النهضة العربية .
سهيرة إدريس فنص (٢٠١٣) : " الرضا الوظيفي - المفهوم المصادر طرق القياس " : المجلة العربية للدراسات التجارية والبيئية ، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، ص ٤ ، ص ص ٣٨٣

خيرى على أوسو وآخرون (٢٠٢٠) : " دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في جامعة " زاخو " ، دراسة استطلاعية ، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو ، جامعة زاخو ، كلية الادارة والاقتصاد ، ص ص ٣٤٨ : العراق ، إقليم كردستان

محمد موسى أحمد (٢٠١٤) : " إدارة الأفراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق " ، الاسكندرية: ، مكتبة الوفاء القانونية ، ص ص ٧٩ .

عايدة سيد خطاب ، عمرو محمد عواد (٢٠١١) : " ادارة الموارد البشرية" ، ، القاهرة : دار ماس للطباعة ، ص ص ٢٦٧

مها مرزوق حامد الصباحي (٢٠١٠) : " الرضا الوظيفي والقلق العام لدى عينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة .. دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية

-
- والأهلية بمدينة مكة المكرمة " : مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس ، ٤ ،
(١) ، ص ٢٧٣ - ٢٦٨
- فرج طريف شوقي (٢٠٠٠) : " السلوك القيادي والفعالية الادارية " ، وائل للنشر ، عمان ، ص
٢٢١
- عبير فوزي يوسف الهابط (٢٠١٣) : "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية
والخاصة : مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس ، (٤٣) ج ٣ ، ص ص
١٢٣ - ١٤٨
- سالم عواد الشمري(٢٠٠٩) : الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي " ، جامعة
الملك عبد العزيز ، كلية الاقتصاد والادارة ، قسم ادارة الأعمال
- عبدالله عوض محمد الشهري(٢٠٢٠) : " درجة ممارسة الشفافية الادارية وعلاقتها بالرضا
الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات السعودية " مجلة القلم ، ع ١٧ ، جامعة
القلم للعلوم الانسانية والتطبيقية ، يونيو
- عيسى عبد الله صالح محمد عبد الله (٢٠٢٢) : " معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة
المتوسطة بدولة الكويت ، ٣٧ (٨٠) يناير

• **ثانيا المراجع الأجنبية:**

- Muhammed Akram, Muhamed Irfan , Muhamed Sarwar , Muhamed Anwar
and Fayeze Ahmed (2015) : " relationship of teacher competence
with professional commitment and job satisfaction at secondary
level ", **international journal of Ayer** , Vol. 4 Journal's USL
- Nigama, S Selvabaskar, Drs Tsurulivel, R. Alamelu and Mrs Duthaya Joice
(2018) : " Job satisfaction among school teachers " ,
international journal of pure and applied mathematics , Vol.119
, No. 7.
- Okeke, Chinedu I. and Mtyuda, Pamela N. (2017) : " Teacher job
dissatisfaction: Implications for teachers sustainability and
social transformation " , **journal of teacher education for
sustainability**, Vol. 19, No. 1.
- Johnson ,B(2010). Job satisfaction, self-efficacy, burnout and path of
teacher certification : predictors of attrition in special education
teacher. Phd , capella University
- Immaculate, Wa Chira N. and Grace, Kamau W, (2019): An inquiry into job
satisfaction habits among private secondary schools' teachers
in Kenya, Journal of educational and social research.